

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT D'ABITIBI

N° : 635-17-000050-259

DATE : 5 décembre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ISABELLE BRETON, J.C.S.

MARCEL ABDALLAH

Partie demanderesse

c.

**OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE KATIVIK
(maintenant désignée OFFICE D'HABITATION DU NUNAVIK)**

Partie défenderesse

JUGEMENT
sur demande de citation à comparaître
à une accusation pour outrage au Tribunal

1. APERÇU

[1] M. Abdallah requiert du Tribunal l'émission d'une ordonnance afin que la défenderesse (« OHN ») soit citée pour outrage au Tribunal, alléguant son défaut d'avoir procédé à sa réintégration malgré les décisions rendues par le Tribunal administratif du Québec (« TAT »), rendue le 21 janvier 2020¹ et le 9 août 2022². Il lui reproche également

¹ Pièce P-2.

² Pièce P-4.

de lui imposer des conditions non fondées pour sa réintégration, référant aux tests psychométriques imposés par l'employeur³.

[2] La demande pour citation à comparaître est signifiée à l'OHN le 15 septembre 2025 et l'audition a été fixée au 14 novembre suivant, vu l'annonce d'une contestation par l'OHN. À l'audition, les parties ont fait valoir leurs représentations sur la question à savoir si l'OHN devait ou non, être citée pour outrage au Tribunal.

[3] Parmi les moyens présentés, l'OHN soumet qu'il y a chose jugée, que la demande est tardive et que le véhicule procédural utilisé par M. Abdallah n'est pas le bon, le TAT ayant réservé sa compétence en cas de difficultés résultant des ordonnances rendues.

[4] Pour les motifs ci-après exprimés, le Tribunal rejette la demande de M. Abdallah.

2. LA DÉCISION DU TAT ET L'HISTORIQUE PROCÉDURAL

2.1 La décision du TAT

[5] Le 19 février 2016, M. Abdallah est congédié de son poste de Directeur des projets de construction à l'Office municipal d'habitation de Kativik (maintenant l'OHN).

[6] Se disant victime de harcèlement psychologique et reprochant à son employeur de lui avoir retiré une partie importante de ses tâches et responsabilités puis de l'avoir congédié sans cause juste et suffisante, il dépose trois plaintes :

- Une plainte pour harcèlement psychologique ;
- Une plainte pour congédiement déguisé ;
- Une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

[7] Le TAT a rendu sa décision le 20 janvier 2020⁴. Cette décision a été notifiée par courriel à l'OHN le 21 janvier 2020⁵.

2.1.1 La décision concernant la plainte pour harcèlement psychologique.

[8] Le TAT a rejeté la plainte pour harcèlement psychologique. Il appert de la décision, que la plainte de M. Abdallah comportait plusieurs événements : querelles avec d'autres employés, demande de l'employeur de suivre un programme d'interventions dirigées, démarche d'évaluation diagnostique, notamment.

³ Demande de citation à comparaître pour outrage au Tribunal, aux paragraphes 11, 12, 13 et 15.

⁴ Pièce P-2.

⁵ Pièce P-1.

[9] Parmi ces événements, M. Abdallah représentait que le retrait de plusieurs tâches par son employeur constituait une manifestation de harcèlement psychologique à son endroit. À ce sujet, le TAT a conclu que la décision de lui retirer des tâches et la responsabilité du programme RAM pour l'année 2016, ne constituaient pas une conduite vexatoire ni un exercice déraisonnable du droit de gestion⁶, vu la surcharge des employés, des nouvelles fonctions qu'ils doivent assumer à l'interne et le mode de gestion de M. Abdallah.

[10] Quant aux tests psychométriques demandés par l'employeur, le TAT a jugé qu'il ne s'agissait pas non plus d'une conduite permettant de conclure à du harcèlement psychologique, dans le contexte du retrait d'une partie des tâches de M. Abdallah, que ses fonctions devaient être redéfinies et que l'employeur souhaitait lui confier des responsabilités correspondant mieux à ses capacités et aptitudes.

[11] Selon le TAT, le contexte des divers conflits impliquant M. Abdallah avec d'autres employés et sa persistance à refuser de se reprocher quoique ce soit et à blâmer les autres, explique également cette démarche de l'employeur qui souhaitait trouver une solution pour régler définitivement un problème chronique de relation de travail⁷.

[12] M. Abdallah a refusé de subir ces tests psychométriques alors que l'employeur lui avait indiqué que ce n'était pas optionnel⁸.

2.1.2 La décision sur la plainte pour congédiement déguisé

[13] La plainte pour congédiement déguisé, fut également rejetée⁹, au motif que le retrait d'une partie des tâches de M. Abdallah relevait du droit de direction de l'employeur et résultait de difficultés opérationnelles.

[14] Selon la preuve retenue par le TAT, cette démarche s'accompagnait du projet de reformulation des rôles et responsabilités de M. Abdallah au poste qu'il occupait. Le TAT rappelle que les tests psychométriques demandés par l'employeur s'inscrivaient dans cette démarche.

2.1.3 La décision sur la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante

[15] Dans cette décision, le TAT accueille la plainte de M. Abdallah pour congédiement sans cause juste et suffisante. Annulant le congédiement, le TAT y substitue une suspension sans solde de deux mois et ordonne sa réintégration :

⁶ Pièce P-2, par. 72-76.

⁷ *Id.*, par. 90.

⁸ *Id.*, par. 78.

⁹ *Id.*, par. 97ss.

« *ORDONNE à l'Office Municipal d'Habitation de Kativik de réintégrer Marcel Abdallah dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision.* »

[16] À ce titre, le TAT retient que M. Abdallah a été congédié parce qu'il a délibérément refusé d'obéir à un ordre de son supérieur, soit celui de se présenter au rendez-vous avec un psychologue industriel pour y subir une série de tests psychométriques¹⁰.

[17] Au paragraphe 127 de la décision, le TAT indique que M. Abdallah est le principal gestionnaire d'un service où règne un climat de travail malsain, qu'il est de sa responsabilité d'y remédier, mais qu'il en est incapable et se réfugie dans le rôle de victime, en reportant la responsabilité de tous les conflits sur ses collègues. « *Son attitude intransigeante justifie l'employeur de recourir au service d'un psychologue industriel pour trouver une solution* ».

[18] Jugeant que M. Abdallah ne démontrait aucun motif valable pour refuser de subir les tests psychométriques, le TAT conclut à une faute d'insubordination devant être sanctionnée¹¹.

[19] Vu son dossier disciplinaire et le défaut de l'employeur de se conformer au principe de la gradation des sanctions, le TAT substitue au congédiement, une suspension sans solde de deux mois, « *ce qui permettra au plaignant de comprendre qu'il doit modifier sa façon d'agir à défaut de quoi son lien d'emploi sera en péril* »¹².

2.2 L'historique procédural après la décision du 21 janvier 2020

[20] Le 29 janvier 2020, l'OHN produit un pourvoi en contrôle judiciaire comportant une demande de sursis d'exécution de la décision¹³. La demande de sursis d'exécution est rejetée au terme du jugement prononcé le 4 mars suivant¹⁴. Il appert du plume, que l'OHN s'est désistée de son pourvoi, le 1^{er} juin 2020.

[21] Le 9 août 2022, une décision est rendue par le TAT¹⁵, fixant l'indemnité payable à M. Abdallah, à la suite de son congédiement sans cause juste et suffisante.

[22] Référant à la demande de réintégration formulée par M. Abdallah, le TAT, au paragraphe 40 de sa décision, indique :

[40] *Par ailleurs, même s'il appert que l'employeur, outre qu'il a recommencé à le rémunérer le 9 mars 2020, n'a toujours pas entièrement réintégré le*

¹⁰ *Id.*, par. 122ss.

¹¹ *Id.*, par. 129.

¹² *Id.*, par. 133.

¹³ Au dossier 500-17-111356-203 (pièce P-3).

¹⁴ Pièce P-3.

¹⁵ Pièces P-4 et D-6 (2022 QCTAT 3753).

plaignant dans son emploi, le Tribunal n'a pas à ordonner de nouveau sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait le 19 février 2016 avec tous les bénéfices et avantages dont il jouissait. Cette ordonnance a déjà été rendue dans la Décision et elle demeure exécutoire.

[23] Aux paragraphes 13 et suivants de cette décision, le TAT dresse l'historique des événements survenus après la décision du 21 janvier 2020, concernant les conditions de retour au travail de M. Abdallah. Il convient de résumer l'historique ainsi :

- a) Le 10 mars 2020¹⁶, l'employeur avise le procureur de M. Abdallah que ce dernier est inscrit sur la liste de paie à compter du 9 mars 2020 et demande à M. Abdallah de se rendre au bureau de ses consultants à Montréal le 13 mars suivant pour y passer les tests psychométriques auxquels il devait se soumettre avant son congédiement ;
- b) M. Abdallah s'est soumis à quatre des neufs tests, ayant refusé de subir les autres ;
- c) Des échanges ont lieu entre les parties au sujet des conditions applicables à la réintégration de M. Abdallah dans ses fonctions, sans qu'elles puissent s'entendre, transmettant au TAT copie de leurs échanges¹⁷ ;
- d) M. Abdallah continue à recevoir son salaire bien qu'il n'a pas réintégré ses fonctions, le recevant toujours en date de la décision du 9 août 2022, bien que l'employeur ne lui ait toujours pas permis de retourner dans le Nord pour y exercer ses fonctions¹⁸.

[24] Le 17 février 2023, l'OHM transmet une lettre à M. Abdallah¹⁹, l'informant de son congédiement, vu son défaut d'avoir complété les tests psychométriques exigés par l'employeur, malgré plusieurs demandes et délais.

[25] À la suite d'une demande de M. Abdallah visant à faire émettre contre l'OHM, une ordonnance de citation à comparaître pour outrage au Tribunal, référant à la décision du 20 janvier 2020, un jugement de cette cour est rendu, le 27 mai 2024²⁰.

[26] La cour a rejeté la demande, aux motifs que la preuve tendait à démontrer la réintégration de M. Abdallah à son poste depuis le 9 mars 2020, que l'employeur avait maintenu sa demande de tests psychométriques, que M. Abdallah avait fait défaut de compléter les tests (en ayant passé quatre sur les neuf requis) et vu son congédiement le 17 février 2023 pour cette raison.

¹⁶ Voir aussi la pièce P-27

¹⁷ Voir également les pièces P-25 et P-26

¹⁸ Décision du 9 août 2022, par. 23 (pièces P-4 et D-6).

¹⁹ Pièce P-30.

²⁰ Au dossier 605-17-001217-231 (Pièce D-2).

[27] M. Abdallah avait d'ailleurs logé une plainte concernant ce congédiement et une audition était fixée devant le Tribunal du travail, en juin 2024²¹.

[28] Reprenant les critères applicables à la délivrance d'une ordonnance de citation à comparaître pour outrage au Tribunal, la cour a alors conclu que les violations alléguées à l'encontre de la décision du TAT n'étaient pas susceptibles de donner ouverture à une condamnation pour outrage, vu le second congédiement et la plainte concernant celui-ci.

[29] Référant à l'article 51 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, la cour ajoute, au paragraphe 28 :

« Si cela était encore nécessaire, le Tribunal ajoute que les faits tenus pour avérés ne permettent pas d'établir, prima facie, la connaissance réelle du défendeur du dépôt par le demandeur de l'ordonnance du T.A.T. au greffe de la Cour supérieure pour en permettre l'exécution ou, en d'autres termes, de la connaissance réelle du défendeur que l'ordonnance du T.A.T. dispose de la même valeur qu'une décision rendue par la Cour supérieure et qu'il est, depuis lors seulement, passible, en cas de non -respect de l'ordonnance en cause, d'outrage au tribunal. »

[30] M. Abdallah s'est par la suite désisté des plaintes formulées à l'encontre de son second congédiement²².

3. LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE

[31] Il y a lieu ici de reprendre les passages du jugement rendu par cette cour, le 27 mai 2023²³, concernant le cadre applicable à l'émission d'une ordonnance de citation à comparaître pour outrage au tribunal :

[21] Saisi d'une telle demande, le Tribunal doit, dans un premier temps, prendre connaissance de l'ordonnance dont la violation est alléguée et s'assurer qu'il n'existe pas d'autres redressements plus appropriés, la procédure d'outrage au tribunal en étant une exceptionnelle, destinée à la protection de l'administration de la justice.

[22] Puis, il doit procéder à une évaluation sommaire de la preuve, en tenant les faits pour avérés, afin de déterminer si la violation alléguée est susceptible de donner lieu à une condamnation pour outrage au tribunal.

[23] Cette appréciation de la preuve par le tribunal se fait prima facie. La Cour d'appel, dans l'affaire Droit de la famille — 1228758, dit ceci :

²¹ Jugement du 27 mai 2023, par. 19 (pièce D-2).

²² Courriel de la CNESST du 10 mars 2025, pièce D-5.

²³ Pièce D-2.

[26] Il revient au juge qui délivre l'ordonnance spéciale d'exercer un rôle de filtrage et de s'assurer que les actes reprochés sont énoncés avec précision dans la citation ou, à tout le moins, dans la requête pour ordonnance spéciale qui l'accompagnera. Si les actes reprochés sont mal définis ou imprécis, il ne peut qu'en résulter des problèmes par la suite. De même, le juge doit estimer que la violation alléguée est susceptible de donner lieu à une condamnation pour outrage; cela comprend une évaluation sommaire de la portée de l'ordonnance dont la violation est alléguée et des faits invoqués par la partie demandant l'ordonnance spéciale, les tenant pour avérés. Le juge doit apprécier la preuve prima facie et ne délivrer une ordonnance spéciale que si cette preuve semble suffisante.

(références omises)

[32] Rappelons également que le fardeau de preuve est lourd, pour obtenir une condamnation pour outrage au Tribunal. La preuve de l'acte fautif, soit le non-respect de l'ordonnance et de l'intention de commettre cet acte en violation de l'ordonnance, doit être faite hors de tout doute raisonnable.

[33] L'article 2848 du *Code civil du Québec* édicte la règle de la chose jugée. Son premier alinéa prévoit :

2848. L'autorité de la chose jugée est une présomption absolue; elle n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement, lorsque la demande est fondée sur la même cause et mue entre les mêmes parties, agissant dans les mêmes qualités, et que la chose demandée est la même.

[34] En matière d'exécution d'une décision du Tribunal administratif du travail, l'article 51 de la *Loi instituant le tribunal administratif du travail* prévoit :

51. La décision du Tribunal est sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai.

Elle est exécutoire suivant les conditions et modalités qui y sont indiquées pourvu que les parties en aient reçu copie ou en aient autrement été avisées.

L'exécution forcée d'une telle décision se fait par le dépôt de celle-ci au greffe de la Cour supérieure du district où l'affaire a été introduite et selon les règles prévues au Code de procédure civile (chapitre C-25.01).

Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans cette décision qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée par le tribunal compétent, selon la procédure prévue aux articles 53 à 54 du Code

de procédure civile, à une amende n'excédant pas 50 000 \$ avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées de nouveau jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à la décision. La règle particulière prévue au présent alinéa ne s'applique pas à une affaire relevant de la division de la santé et de la sécurité du travail.

4. ANALYSE ET DISCUSSION

[35] Le portrait présenté devant le Tribunal est similaire en tout point à celui dont il est question, dans le jugement du 27 mai 2023, à l'exception que depuis ce jugement, M. Abdallah s'est désisté de sa plainte concernant le congédiement du 17 février 2023.

[36] Il y a ici identité de parties, de cause et d'objet, M. Abdallah recherchant aujourd'hui, tout comme en 2023, la citation de l'OHM pour outrage au tribunal, pour les mêmes raisons : son refus de le réintégrer à la suite de la décision du 21 janvier 2020.

[37] Le jugement du 27 mai 2023 rejette la demande au motif principal du second congédiement, en février 2023, puisque cela tendait à démontrer que M. Abdallah avait été réintégré.

[38] La situation ici est similaire. Il y a chose jugée sur cette question.

[39] Plus encore, M. Abdallah plaide qu'il a toujours considéré n'avoir jamais été réintégré, au terme du premier congédiement de sorte que le second ne serait pas valide, pour cette raison. Mais il s'est désisté de sa contestation de ce congédiement qu'il considère toujours sans effet.

[40] Si M. Abdallah allègue dans sa demande que son employeur a refusé de le réintégrer et lui avait imposé des conditions pour faire obstacle à sa réintégration, dont celle de passer les tests psychométriques (qu'il considère inutiles), rappelons simplement que le TAT a jugé en janvier 2020, que le refus M. Abdallah de se présenter au rendez-vous avec le psychologue industriel pour y subir une série de tests psychométriques, sans motif valable, constituait une faute d'insubordination devant être sanctionnée. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'une suspension fut imposée. Et le TAT a pris soin d'ajouter, au sujet de celle-ci : « *ce qui permettra au plaignant de comprendre qu'il doit modifier sa façon d'agir à défaut de quoi son lien d'emploi sera en péril* »²⁴.

[41] La preuve *prima facie* tend à démontrer une mésentente entre les parties sur les modalités de réintégration de M. Abdallah, dont au sujet des fonctions occupées et surtout, des tests psychométriques que M. Abdallah conteste toujours.

[42] Dans les circonstances, le recours le plus approprié aurait dû être celui de s'adresser au TAT, dans le contexte où dans les décisions rendues en 2020 et 2022, ce

²⁴ Pièce P-2, par. 133.

tribunal réservait sa compétence pour régler toute difficulté résultant de l'application de l'ordonnance de réintégration du 20 janvier 2020²⁵. Or, il ne l'a pas fait.

[43] Selon la preuve *prima facie*, les années ont passé, la mésentente n'a pas été résolue et M. Abdallah n'a pas complété les tests psychométriques. Cela a mené au second congédiement le 17 février 2023.

[44] Ainsi, tenant les faits pour avérés, à la lecture de la décision rendue par le TAT le 21 janvier 2020, la preuve *prima facie* de la violation alléguée par M. Abdallah n'est pas susceptible de donner lieu à une condamnation pour outrage au Tribunal.

[45] Compte tenu de ces éléments, il serait inutile de se pencher sur les autres moyens présentés par l'OHM.

[46] Dans les circonstances, il y a lieu de refuser d'émettre la citation à comparaître pour outrage.

POUR CES MOTIFS LE TRIBUNAL:

[47] **REJETTE** la demande pour émission d'une ordonnance de citation à comparaître à une accusation d'outrage au Tribunal ;

[48] **LE TOUT**, avec frais de justice contre le demandeur.

ISABELLE BRETON, J.C.S.
Signé numériquement

M. Marcel Abdallah
marcel.abdallah@hotmail.com
Demandeur

Me Andréanne Daoust
Cain Lamarre
andreanne.daoust@cainlamarre.ca
Avocate du défendeur

Date de l'audition : 14 novembre 2025

²⁵ *Deschênes c. Valeurs mobilières Banque Laurentienne*, 2010 QCCA 2137, par. 56ss.; *Legault et Smurfit-Stone Container Canada, LP*, 2013 QCCRT 23, par. 75ss.; *Fuller c. Les Brasseries Molson*, (1993), AZ-94021140, (C.S.); *Lamontagne c. Fortin Auto Radio inc.*, 2021 QCTAT 4297, par. 24.